



– Samarbeid og involver de ansatte, kartlegg ønsker og behov slik at tiltakene treffer. Det er vårt råd til dem som skal utvikle seniorpolitikk, sier Espen Mælen Hauge, personalsjef, Sissi W. Lundblad, tillitsvalgt (t.v.) og Liv Unni Naalsund, direktør ved Sykehusapotek Nord HF.

God ledelse og mer fritid gjør susen

Det må være attraktivt for seniorene å stå i jobb. Utvikling og variasjon i arbeidet, fleksibilitet og redusert arbeidstid fra fylte 55 år er metoden i Sykehusapotek Nord HF. Forankring og engasjement i ledelsen er avgjørende.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: November 2008

– Vi er en kompetanseorganisasjon og medarbeiderne er kapitalen vår. Lederne spiller en nøkkelrolle i å motivere seniorene til å stå lenge i arbeid. Medarbeidere som har et godt forhold til sin nærmeste leder og som får anledning til å utvikle

kompetansen sin, står gjerne lenge i jobb, sier Liv Unni Naalsund, direktør i Sykehusapotek Nord HF.

Kartla ønsker

Sykehusapotek Nord HF har avdelinger i Tromsø, Bodø, Harstad, Narvik,

Lofoten og Stokmarknes med til sammen 90 ansatte. De fleste er stabile arbeidstakere som har arbeidet 15 til 30 år ved apoteket. – Gjennomsnittsalderen stiger med årene. Da vi for alvor begynte å utvikle seniorpolitikken i 2005, opplevde vi økende grad av slitasje og sykmeldinger blant de ansatte. Ønske om redusert arbeidstid og tidlig pensjonering var utbredt, sier personalsjef Espen Mælen Hauge.

Apoteket startet prosessen med å spørre alle ansatte over 45 år om deres ønsker og planer for arbeidslivet utover 62 år. Over halvparten ønsket å gi seg etter fylte 62. For å fortsette i jobb kunne flertallet tenke seg kortere arbeidsuke og mulighet for å kombinere arbeid og pensjon.

– Det er mye tungt arbeid hos oss, og vi så at slitasjen økte mot 60–62 år. Det var også denne slitasjen som gjorde at mange ønsket å gå av ved 62 år. Derfor satte vi i gang en arbeidstidsordning for seniorer fra 55 til 67 år, sier Hauge.

Mer fritid uten lønnsreduksjon

Ordningen gjelder kun arbeidstakere i full stilling. Fra 55 til 59 år reduseres arbeidsuken gradvis ned til 35 timer og ligger deretter på 35 timer til 67 år. Fritiden kan tas ut fleksibelt; som enkelttimer, dager, samles opp til en

ekstra ferie eller tas i forbindelse med ordinær ferie.

– Den enkelte avtaler med lederen sin hvordan fritiden skal tas ut. Ordningen har fungert veldig bra for dem som sliter med helsa. Og mange som var fast bestemt på å gå av ved fylte 62 år, er ikke så sikre lenger, men ønsker heller å kombinere arbeid og pensjon. Det er vi veldig fornøyde med, for seniorene har verdifull kompetanse som vi gjerne vil beholde så lenge som mulig. Økonomisk lønner det seg også, da opplæring av nye folk nye koster penger, sier Hauge. Naalsund leger til:

– Med ordningen ønsker vi å signalisere at vi tar vare på seniorene våre, at vi er opptatte av at de skal trives og at hver enkelt skal bli sett med sine individuelle behov.

Livsfaseorientering – noe for alle

Sykehusapotek Nord HF er opptatt av at seniorpolitikken skal være en del av en livsfaseorientert personalpolitikk.

– Vi beveger oss gjennom ulike faser i livet, og i hver fase har folk forskjellige behov, krav, begrensninger og muligheter. Livsfasepolitikken handler om å tilrettelegge arbeidssituasjonen best mulig og skape utviklingsmuligheter for ansatte i alle fasene. Det handler også om et godt

arbeidsmiljø som inspirerer til å bli værende i jobb og til å søke seg til oss. Vi er i et tidsskille snart og vil trenge å rekruttere unge folk, og de er naturlig nok ikke så opptatte av seniorpolitikk, mener Naalsund.

I 2009 skal mellomlederne på kurs i personal og ledelse. Ellers arrangerer apoteket kurs internt med både egne krefter og ekstern ekspertise som forelesere. Det gir alle like muligheter til å delta. – De ansatte må være oppdatert for å kunne gjøre en god jobb, nye produkter kommer hele tiden, sier direktøren.

Godt rykte

Sissi W. Lundblad er tillitsvalgt for apotekteknikerne. Hun mener at apoteket har et reelt sykefravær og et godt arbeidsmiljø. Virksomheten har hatt flere arbeidsmiljøundersøkelser siden den tegnet IA-avtale i 2002.

– Vi har en ledelse som følger opp det som ikke fungerer. Å ha rykte på seg for å ha et godt arbeidsmiljø er en fordel når man skal rekruttere nye folk. Det er mangel på arbeidskraft og konkurranse om både farmasøyter og apotekteknikere. Vi kan ikke lokke med skyhøye lønninger, i stedet borger vi for et godt miljø med høy kompetanse, sier Lundblad.

Ferdig i arbeidslivet uten ekstra fri

– Jeg trives veldig godt på jobben, men likevel – uten mulighet til å ta ut ekstra fridager hadde jeg ikke klart å stå i jobb. Da hadde jeg vært uføretrygdet, mener Kirsten Lunde.

Apoteket i Tromsø har seks medarbeidere mellom 56 og 60 år, Kirsten Lunde er en av dem. Hun er apotektekniker og har jobbet på apoteket siden 1991. Lunde ble hofteoperert for halvannet år siden og er i full stilling nå. Da hun kom tilbake etter operasjonen, ble arbeidet lagt til rette så hun slipper å gå, klatre og bøye seg så mye. Hun bruker sparke-sykkel når hun skal ut på sykehus-

avdelingene for å sjekke medisinbeholdningen og fylle på med produkter.

Fritid i banken

– Ledelsen vet å ta vare på folk og vi ansatte er også gode til å gi hverandre omsorg. Bare det å vite at jeg kan ta meg fri om jeg blir for sliten, gjør noe med meg. Det er som å ha penger i banken. At dagene kan tas etter behov

– Det er mye latter og humor i miljøet vårt, sier Kirsten Lunde.



er stor fordel, selv om det selvsagt må passe her på jobben også. Ingen velger dager hvor vi på forhånd vet at det blir hektisk.

«Jeg er nok her», svarer Lunde når

vi spør hvor hun er om to år. – Jobben er viktig for meg og det betyr mye å få bekreftelse på at jeg duger. Dessuten er jeg så nysgjerrig etter å vite hva som foregår, at jeg må ut. Jeg er glad

i folk og vil ikke miste det nettverket jeg har på jobben. Du begynner ikke å vanke på kafé som 62-åring når du aldri har gjort det før, sier hun.

SENIORTILTAK

- redusert arbeidstid
- individuelle arbeidstidsordninger

Sykehusapotek Nord HF

Sykehusapotek Nord HF er et statlig eid foretak under Helse Nord RHF. Foretaket eier og driver Sykehusapoteket i Bodø og Sykehusapoteket i Tromsø, samt avdelinger/enheter ved sykehusene i Harstad, Narvik, Lofoten og Stokmarknes. Hovedkontoret er lokalisert i Tromsø.

Sykehusapotek Nord skal drive og utvikle sykehusapotekene, de farmasøytiske avdelingene og dets ansatte i helseregion nord. Vi skal yte gode og likeverdige apotek tjenester, og skal legge til rette for forskning og undervisning.

Sykehusapotek Nord skal være innkjøpsorganisasjon for legemidler i Helse Nord og skal sørge for billigst mulig legemiddelforsyning med tilstrekkelig høy kvalitet til alle helseforetakene i regionen.

Sykehusapotek Nord skal være et farmasøytisk kompetansesenter i Helse Nord, og skal sørge for alle nødvendige farmasøytiske tjenester til regionens helseforetak med tilstrekkelig høy kvalitet til lavest mulig pris.

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
–inkluderende arbeidsliv www.idebanken.org

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.